

CIRCULAR INFORMATIVA

Reforma Laboral

Real Decreto-ley 32/2021



desde 1957

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. (BOE del 30 de diciembre de 2021).

Entre las novedades de este RDL de medidas urgentes para la reforma laboral, podemos destacar, entre otras, las siguientes:

1. MEDIDAS PARA LA MODERNIZACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Se establecen las necesarias modificaciones en la arquitectura de la negociación colectiva, en aspectos tales como la ultraactividad de convenios y la relación entre convenios sectoriales y de empresa, asegurando las cautelas y garantías para que la descentralización de los convenios colectivos no provoque un efecto devaluador de costes retributivos o desventajas injustificadas entre las empresas, y aporte flexibilidad en la medida adecuada. Asimismo, recupera el papel central y se fortalece el ámbito legítimo de actuación de los sujetos negociadores de los convenios colectivos. **En definitiva, se recupera la ultraactividad indefinida.** (art. 86 del ET).

El convenio de empresa prevalecerá sobre el sectorial, salvo en la regulación del salario y sus complementos (art. 84 de ET).

Seguirá existiendo el descuelgue salarial: los salarios no podrán ser inferiores a los del convenio sectorial.

2. CONTRATOS TEMPORALES

- El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.
- **El contrato de trabajo de duración determinada** solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción por sustitución de persona trabajadora.

Se podrán formalizar cuando se produzca un aumento ocasional e imprevisible o aquellas oscilaciones que generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, no pudiendo ser superior a 6 meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta 1 año, pudiéndose prorrogar, por

una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima (1 año).

Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Se fija una cotización adicional en contratos de duración determinada.

- **En cuanto al contrato fijo-discontinuo**, se aumentan los supuestos para su formalización.
- **Los contratos formativos**, tendrán por objeto la formación en alternancia en el trabajo retribuido por cuenta ajena o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir la práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, teniendo por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Su duración mínima será de entre 3 meses a 2 años, pudiendo realizarse únicamente durante los 3 años posteriores al fin de los estudios.

En el plazo de 6 meses se redactará un Estatuto del Becario.

3. MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO

Este mecanismo, una vez activado por el Consejo de Ministros, permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo.

Consta de dos modalidades:

- **CÍCLICA:** cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.
- **SECTORIAL:** cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, con una duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

En ambas modalidades, se podrán acceder a exoneraciones:

- En la **CÍCLICA**, durante los primeros cuatro meses tendrán una exoneración del 60%, entre el quinto y el octavo mes, del 30% y del 20% a partir del noveno.
- En la **SECTORIAL**, serán del 40%, condicionadas a la realización de actividades de formación.

4. ENTRADA EN VIGOR

El presente RDL entrará en vigor, el día 31 de diciembre de 2021, a excepción de ciertos preceptos.

Con carácter general las empresas dispondrán de 3 meses para adaptar los contratos temporales vigentes a la nueva legislación.

PARA MAYOR INFORMACIÓN NO DUDE EN CONTACTAR CON NOSOTROS



T E C N I S A
CAMPOS
asesores - consultores

Miembro independiente de



Calvo Sotelo, 6

39002 Santander

☎ 942 214 650

✉ tecnisa@tecnisa-campos.com

www.tecnisa-campos.com



AVISO LEGAL: Esta publicación ha sido elaborada detenidamente, sin embargo, ha sido redactada en términos generales y debe ser contemplada únicamente como una referencia general. Esta publicación no puede utilizarse como base para amparar situaciones específicas y usted no debe actuar o abstenerse de actuar de conformidad con la información contenida en este documento sin obtener asesoramiento profesional específico. Póngase en contacto con cualquiera de nuestras oficinas para tratar estos asuntos en el marco de sus circunstancias particulares. Tecnisa Campos, sus socios, empleados y agentes no aceptan ni asumen cualquier responsabilidad o deber de cuidado ante cualquier pérdida derivada de cualquier acción realizada o no por cualquier individuo al amparo de la información contenida en esta publicación o ante cualquier decisión basada en ella.